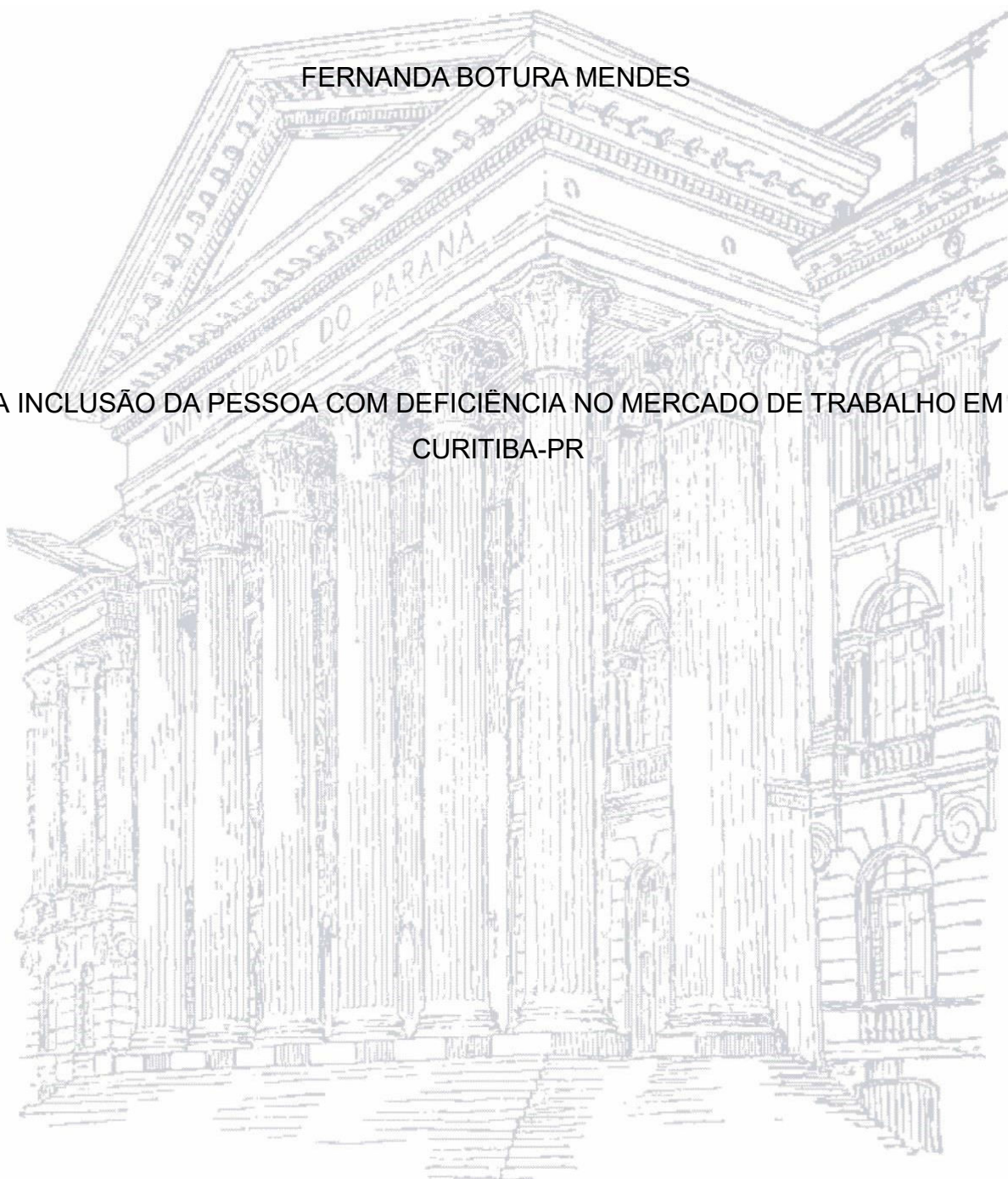


UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

FERNANDA BOTURA MENDES

A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO EM
CURITIBA-PR



CURITIBA

2015

FERNANDA BOTURA MENDES

A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO EM
CURITIBA-PR

Trabalho apresentado como requisito parcial à obtenção do grau de especialista em Gestão de Talentos e Comportamento Humano, no curso de MBA em Gestão de Talentos e Comportamento Humano, do Centro de Pesquisa e Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Paraná.

Orientadora: Profa. Msc. Camila Bruning

CURITIBA

2015

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais Antônio e Deise que sempre me incentivaram, acreditam nos meus sonhos e almejam o meu crescimento pessoal e profissional, ao meu noivo Rodrigo pela paciência, apoio, incentivo e carinho. Aos meus amigos que me ajudaram a aliviar este fardo chamado TCC me apoiaram em diversos momentos principalmente com as orações.

“Se gostas de aprender, terás de aceitar ser ensinado e corrigido. Recusar a repreensão e a crítica é prova de estupidez.” Provérbios 12,1

RESUMO

A pesquisa discute sobre a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho na cidade de Curitiba, para isto, foi analisado o âmbito geral das pessoas com deficiência e a empregabilidade formal e informal no Brasil e em Curitiba através dos dados do IBGE (2000 e 2010), também foi analisado a empregabilidade formal das pessoas com deficiência na cidade de Curitiba e as dificuldades declaradas e ações realizadas pelas empresas que empregam pessoas com deficiência na cidade de Curitiba pelos dados da RAIS (2010 a 2012) e também pela pesquisa realizada com empresas de Curitiba promovido pela Secretaria Especial dos Direitos das Pessoas com Deficiência da cidade de Curitiba. Além dos dados fornecidos pelo do Ministério do Trabalho e Emprego do Paraná. Em síntese, foi possível verificar se existe um progresso na inclusão das pessoas com deficiência na cidade de Curitiba e constatar se as empresas estão buscando aumentar a inclusão e aderir as imposições da lei de Cotas.

Palavras-chave: Inclusão, lei de cotas, mercado de trabalho, pessoas com deficiência, gestão da diversidade, inserção profissional.

ABSTRACT

The research discusses the inclusion of people with disabilities in the labor market in the city of Curitiba. The general scope of people with disabilities and formal and informal employability in Brazil and Curitiba were analyzed through IBGE's data (2000 and 2010), the formal employability of people with disabilities in the city of Curitiba and the reported difficulties and actions carried out by companies that employ people with disabilities in the city of Curitiba were also analyzed by the RAIS' data (2010 to 2012) and also by the research carried out with Companies of Curitiba promoted by the Secretaria Especial dos Direitos das Pessoas com Deficiência in the city of Curitiba. In addition to the data provided by the Ministério do Trabalho e Emprego of Paraná. In summary, it was possible to verify if there is progress in the inclusion of people with disabilities in the city of Curitiba and to verify if the companies are seeking to increase the inclusion and to adhere to the impositions of the quota law.

Key words: Inclusion, quota law, labor market, people with disabilities, diversity management, professional insertion.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	8
1.1	OBJETIVO GERAL	8
1.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	8
1.3	JUSTIFICATIVA	9
2	METODOLOGIA	10
2.1	DADOS	10
2.2	ANÁLISE	10
3	REFERENCIAL TEÓRICO	11
3.1	A DIVERSIDADE NAS ORGANIZAÇÕES	11
3.2	INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	11
3.3	LEI DE COTAS	13
3.4	A INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM CURITIBA	14
4	ANÁLISE GERAL DA POPULAÇÃO E EMPREGABILIDADE DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA CIDADE DE CURITIBA	15
4.1	POPULAÇÃO TOTAL E DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA - BRASIL E REGIÕES GEOGRÁFICAS, 2000 E 2010	16
4.2	PARTICIPAÇÃO DA POPULAÇÃO COM E SEM DEFICIÊNCIA NA PIA ¹ - BRASIL E REGIÕES GEOGRÁFICAS, 2000 E 2010	16
4.3	POPULAÇÃO EM IDADE ATIVA COM E SEM DEFICIÊNCIA, SEGUNDO TIPOS DE DEFICIÊNCIA - BRASIL E REGIÕES GEOGRÁFICAS, 2000 E 2010	17
4.4	PARTICIPAÇÃO DA POPULAÇÃO COM E SEM DEFICIÊNCIA NA PEA ¹ BRASIL E REGIÕES GEOGRÁFICAS SELECIONADAS, 2000 E 2010	18
4.5	NÚMERO DE OCUPADOS SEGUNDO POSIÇÃO NA OCUPAÇÃO, TIPO DE DEFICIÊNCIA E SEM DEFICIÊNCIAS CURITIBA, 2010	19
4.6	DISTRIBUIÇÃO DA POPULAÇÃO OCUPADA POR TIPO DE DEFICIÊNCIA SEGUNDO NÍVEL DE INSTRUÇÃO CURITIBA, 2000 E 2010	20
5	ANÁLISE DO EMPREGO FORMAL DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA CIDADE DE CURITIBA	21
5.1	ESTOQUE DE EMPREGOS FORMAIS COM E SEM DEFICIÊNCIA, E VARIAÇÃO MÉDIA ANUAL, SEGUNDO REGIÕES GEOGRÁFICAS SELECIONADAS, 2010 A 2012	22

5.2	ESTOQUE DE EMPREGOS FORMAIS E VARIAÇÃO MÉDIA ANUAL SEGUNDO TIPOS DE DEFICIÊNCIA – CURITIBA 2010 A 2012.....	23
5.3	DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DO EMPREGO FORMAL SEGUNDO NÍVEL DE ESCOLARIDADE E TIPO DE DEFICIÊNCIA – CURITIBA, 2012	24
5.4	DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DOS VÍNCULOS DE EMPREGO FORMAL POR TIPO E CONDIÇÃO DE DEFICIÊNCIA SEGUNDO TEMPO DE PERMANÊNCIA – CURITIBA, 2010 A 2012.....	25
5.5	ESTOQUE DE EMPREGOS FORMAIS SEGUNDO TAMANHO DO ESTABELECIMENTO E CONDIÇÃO DE DEFICIÊNCIA DO TRABALHADOR – CURITIBA, 2010 A 2012	26
5.6	NÚMERO DE ESTABELECIMENTOS QUE EMPREGAM PELO MENOS UM DEFICIENTE, TOTAL DE ESTABELECIMENTOS E VARIAÇÃO MÉDIA ANUAL – CURITIBA, 2010 A 2012	27
6	DIAGNÓSTICO SOBRE A EMPREGABILIDADE DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA DA PERSPECTIVA DOS EMPREGADORES DA REGIÃO DE CURITIBA	29
6.1	REPRESENTATIVIDADE DAS EMPRESAS PARTICIPANTES DA PESQUISA, POR TAMANHO DO ESTABELECIMENTO	29
6.2	EMPREGABILIDADE POR TIPO DE DEFICIÊNCIA	30
6.3	GRAU DE ESCOLARIDADE DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EMPREGADAS	31
6.4	ORIENTAÇÃO À INCLUSÃO E DIFICULDADES ENCONTRADAS.....	32
6.5	RETENÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	34
7	ANÁLISE DA INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA CIDADE DE CURITIBA	35
8	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	37
9	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	39

1 INTRODUÇÃO

Esta pesquisa discute sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, pois no Brasil existe uma lei que determina que empresas acima de 100 colaboradores devem contratar uma porcentagem de pessoas com deficiência que varia de 2% a 5% de acordo com o número de colaboradores (lei nº 8.213/91).

Com a lei nº 8.213/91 as empresas são fomentadas à inclusão, mas no estado do Paraná apenas 27% das empresas cumprem com a cota estipulada de forma integral ou parcial, e na cidade de Curitiba apenas 31% das empresas com mais de 100 funcionários cumprem com a cota (dados do Ministério do Trabalho e Emprego do Paraná).

Tendo em vista a baixa adesão das empresas, considerando que a lei está em vigor desde 1991, o objetivo que se visa atingir com esta pesquisa é:

1.1 OBJETIVO GERAL:

Identificar os projetos de inclusão de pessoas com deficiência na cidade de Curitiba, e de que forma tem sido fomentada esta inclusão.

Para atingir este objetivo geral, propõe-se a realização dos seguintes objetivos específicos:

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

a) Identificar quais são as maiores dificuldades que as empresas da região de Curitiba encontram na inclusão de pessoas com deficiência.

b) Identificar a situação de empregabilidade de pessoas com deficiência na região de Curitiba.

c) Identificar as principais ações de retenção na inclusão de pessoas com deficiência.

1.3 JUSTIFICATIVA

O tema apresentado nesta pesquisa é de relevância para os profissionais de recursos humanos, gestores de pessoas, empregadores e sociedade, pois na sociedade atual existe uma busca desenfreada pela produtividade, eficiência e rentabilidade, com isto, criou-se um padrão de “bom profissional”, aquele que mais produz, em menos tempo e com qualidade. Sendo assim, o “tipo de trabalhador” ideal acaba sendo homogêneo de onde surgem as dificuldades e desafios para inserção da diversidade. A compreensão e contribuição de ações afirmativas para a gestão da diversidade e minimizar preconceitos, discriminação e resistências das lideranças ante a inclusão de pessoas com deficiências. A busca pelo como promover, reconhecer e realizar a gestão da diversidade tem sido um trabalho árduo de administradores e gestores de pessoas (GV-executivo, vol. 10, n. 2, julho/dezembro 2011).

2 METODOLOGIA

2.1 DADOS

Para a análise de empregabilidade e projetos de inclusão das pessoas com deficiência na cidade de Curitiba foram analisados dados oriundos de pesquisas realizadas pelo DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, que analisou dados do censo demográfico de 2010, dados da RAIS - Relação Anual de Informações Sociais que trazem informações gerais da empregabilidade da pessoa com deficiência na cidade de Curitiba e pela pesquisa realizada pela Secretaria Especial dos Direitos das Pessoas com Deficiência da cidade de Curitiba em parceria com a Secretaria Municipal do Trabalho e Emprego, Sesi, Sesc, ABRH, Fecomércio e Sest/Senat que gerou uma pesquisa direta com as empresas de Curitiba sobre as dificuldades encontradas pelas empresas na contratação das pessoas com deficiência e formas de retenção.

2.2 ANÁLISE

A análise dos dados será por meio de análise de conteúdos das pesquisas realizadas pelo DIEESE e Secretaria Especial dos Direitos das Pessoas com Deficiência.

3 REFERENCIAL TEÓRICO

3.1 A DIVERSIDADE NAS ORGANIZAÇÕES

Segundo Alves e Galeão-Silva (2004) a defesa que valoriza a gestão da diversidade são basicamente em dois aspectos: Programas internos de inclusão nas organizações e políticas de ações afirmativas, impostas por leis e decretos e outro ponto relevante é o gerenciamento da diversidade como vantagem competitiva entre as organizações, visto que tem influência positiva de um ambiente sem discriminações e multicultural. Além disso, Fleury (2000) defende que a gestão da diversidade tem um aspecto positivo por representar iniciativas de inclusão social.

Apesar destes aspectos importantes da gestão da diversidade, as organizações encontram dificuldades na inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, segundo Carvalho-Freitas (2009) as dificuldades são: a forma como os gestores veem a deficiência, a adequação das condições e práticas do trabalho por parte das empresas e a necessidade de avaliação da satisfação dos profissionais com deficiência que foram inseridos na organização.

As pesquisas indicam, segundo Silva (1993) a falta de preparo das organizações para absorver pessoas com deficiência devido à falta de acessibilidade, adaptações que precisariam ser realizadas para a inserção do profissional.

3.2 INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

De acordo com Bagenstos (2000), as pessoas com deficiência são a minoria que confrontados com as restrições e limitações acabam submetidos à desigualdade no trato e sofrem diversos obstáculos na vida pública e privada:

“Individuals with disabilities are a discrete and insular minority who have been faced with restrictions and limitations, subjected to a history of purposeful unequal treatment, and relegated to a position of political powerlessness in our society. Although it is implausible to speak of people with disabilities as a “discrete” or “insular” group in a physical or geographic sense, the statute plainly uses those terms as constitutional code words to designate an identifiable group of people who experience a common set of obstacles to participation in public and private life.” (BAGENSTOS, 2000, p. 420)

Segundo Mattos (2002) a sociedade padronizou a visão do homem “normal”, e a partir desta visão classificam as pessoas. Mas esta visão do “homem normal” não contempla a diversidade e acabam assumindo a exclusão social diante das diferenças.

A exclusão da pessoa com deficiência foi culturalmente fomentada nos primeiros séculos, pois era considerada uma maldição ou castigo de Deus. Até que as pessoas com deficiências começaram a ser acolhidas pela igreja e pelos conventos. Somente no século XII iniciou-se a primeira instituição para abrigar as pessoas com deficiência. (PESSOTI, 1984)

Kamimura (2010) relata que a integração da pessoa com deficiência é um processo que ocorre lentamente na sociedade brasileira, e só é considerada plena quando há atividade de trabalho.

Este movimento de inclusão das pessoas com deficiência na sociedade e no trabalho teve apoio e exigências políticas através das instituições internacionais como a Organização das Nações Unidas (ONU) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT). Em 1975 foi aprovada a resolução da Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência pela ONU e em 1983 teve a Convenção Internacional nº 159, que fomenta a acessibilidade e as

oportunidades de trabalho que favoreçam as pessoas com deficiência, pela OIT. (FONSECA, 2006)

Desta convenção da OIT foi recomendada a complementação através de políticas nacionais. O Brasil, assim como outros países optaram pelo uso de cotas, e instituiu em 1991 a lei nº 8.213 que exige a cota empregatícia para pessoas com deficiência. Mas a operacionalidade da lei foi instaurada somente após o decreto nº 3.298 de 1999 que regulamentou as exigências para cumprimento da cota e em seguida tiveram outros decretos que complementaram e atualizaram a fim de adequar as normas e a aplicação da lei. Ressalta-se o Decreto nº 5.296, de dezembro de 2004 que especificou quais categorias de deficiências é qualificada para o cumprimento da lei de cotas, especificou o detalhe das deficiências, com intuito de restringir às pessoas que realmente necessitam de amparo legal para o acesso ao mercado de trabalho. (LORENTZ, 2006)

3.3 LEI DE COTAS

No Brasil foi instituída a lei de cotas (Lei nº8.213/91.Art 93) com a obrigatoriedade para as empresas que tenham 100 ou mais empregados a preencher de 2% a 5% dos cargos com pessoas reabilitadas ao trabalho ou portadoras de deficiência, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados.....	2%;
II - de 201 a 500.....	3%;
III - de 501 a 1.000.....	4%;
IV - de 1.001 em diante.	5%.”

Além disso a lei garante a retenção do profissional até a contratação de um profissional substituto de condição semelhante.

Os profissionais que se enquadram na lei de cotas estão pré-descriminado no Decreto nº 5.296/2004:

“ § 1º Considera-se, para os efeitos deste Decreto:

I - pessoa portadora de deficiência, além daquelas previstas na Lei nº 10.690, de 16 de junho de 2003, a que possui limitação ou incapacidade para o desempenho de atividade e se enquadra nas seguintes categorias:

a) deficiência física: alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplesia, tri paresia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;

b) deficiência auditiva: perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz;

c) deficiência visual: cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;

d) deficiência mental: funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

1. comunicação;
2. cuidado pessoal;
3. habilidades sociais;
4. utilização dos recursos da comunidade;
5. saúde e segurança;
6. habilidades acadêmicas;
7. lazer; e
8. trabalho;

e) deficiência múltipla - associação de duas ou mais deficiências;”

3.4 A INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM CURITIBA

De acordo com os dados fornecidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego do Paraná (MTE-PR) na cidade de Curitiba existem pelo menos 800 empresas que são obrigadas a cumprir a lei de cotas, destas apenas 518 empresas cumprem a cota integral ou parcial da lei exigida. O auditor ressalta que a fiscalização é centralizada na matriz da empresa, no caso de uma empresa com matriz no Paraná e filiais em outros estados, possivelmente alguns contratados estão em regiões diferentes, assim como a empresa que possui matriz em São Paulo e tem filial no Paraná pode ter no quadro de empregados pessoas com deficiência na cidade de Curitiba, mas a contratação será registrada na matriz. No comparativo dos dados fornecidos pelo MTE-PR e IBGE, tem-se um previsto para cumprimento total da lei de cotas na cidade de Curitiba a necessidade de contratação de pelo menos 18.463 pessoas com deficiência, mas de acordo com os dados fornecidos no mês de Junho/2015 apenas 8.185 pessoas com deficiência estão contratadas. E de acordo com o censo realizado pelo IBGE em 2010 temos em Curitiba aproximadamente 20 mil pessoas com deficiência ocupadas com rendimento que varia de $\frac{1}{2}$ salário mínimo a 30 salários mínimos.

4 ANÁLISE GERAL DA POPULAÇÃO E EMPREGABILIDADE DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA CIDADE DE CURITIBA

Através das pesquisas analisadas, pode-se notar que na cidade de Curitiba temos o seguinte cenário geográfico e de empregabilidade da pessoa com deficiência:

4.1 POPULAÇÃO TOTAL E DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA - BRASIL E REGIÕES GEOGRÁFICAS, 2000 E 2010

De acordo com o censo IBGE observou-se um aumento da população com deficiência que em 2000 somava um total de 190.393 pessoas, e em 2010 somou-se 354.964 pessoas, um aumento significativo de 86,4% na cidade de Curitiba, conforme demonstrado na Tabela 1.

TABELA 1

População total e de pessoas com deficiência, participações percentuais selecionadas Brasil e regiões geográficas selecionadas, 2000 e 2010						
Regiões geográficas	População total (A)		População com deficiência (B)		B/A (%)	
	2000	2010	2000	2010	2000	2010
Brasil	169.872.856	190.755.799	24.600.256	45.606.048	14,5	23,9
Sul	25.110.348	27.386.891	3.595.028	6.159.670	14,3	22,5
Paraná	9.564.643	10.444.526	1.297.877	2.280.548	13,6	21,8
Curitiba	1.587.315	1.751.907	190.393	354.964	12,0	20,3
Paraná/sul	38,1	38,1				
Curitiba/Paraná	14,8	14,4				

Fonte: IBGE – CENSO

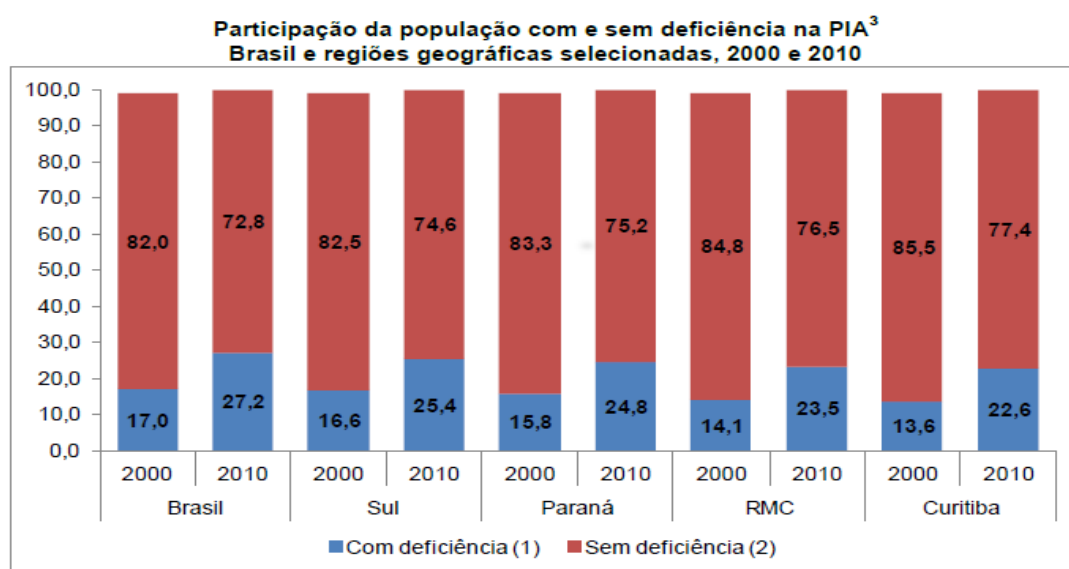
Elaboração: DIEESE

Nota: (1) A população total é formada pela soma entre as pessoas com deficiência, a população sem qualquer tipo de deficiência e aqueles que não declararam estas deficiências. As pessoas incluídas em mais de um tipo de deficiência foram contadas apenas uma vez. (2) Por se tratar de um dado obtido por amostragem, a desagregação apresentada pode afetar a precisão da estimativa.

4.2 PARTICIPAÇÃO DA POPULAÇÃO COM E SEM DEFICIÊNCIA NA PIA¹ - BRASIL E REGIÕES GEOGRÁFICAS, 2000 E 2010

Outro índice relevante é a participação das pessoas com deficiência no índice de População em Idade Ativa (PIA) que na cidade de Curitiba em 2000 representava 13,6% e em 2010 passou a representar 22,6% da PIA. Conforme demonstrado no gráfico 1:

GRÁFICO 1



Fonte: IBGE, microdados dos Censos 2000 e 2010. Elaboração: DIEESE.

Nota: (1) Com deficiência = As pessoas com pelo menos uma das deficiências investigadas (visual, auditiva, motora e mental permanente). Nesta categoria as pessoas incluídas em mais de um tipo de deficiência foram contadas apenas uma vez (2) com nenhuma das deficiências investigadas. (3) Total inclui os que não declararam possuir alguma destas deficiências, o que impossibilita o fechamento de 100%. (4) Por se tratar de um dado obtido por amostragem, a desagregação apresentada pode afetar a precisão da estimativa

1 População em Idade Ativa

4.3 POPULAÇÃO EM IDADE ATIVA COM E SEM DEFICIÊNCIA, SEGUNDO TIPOS DE DEFICIÊNCIA - BRASIL E REGIÕES GEOGRÁFICAS, 2000 E 2010

Verifica-se na tabela 2 abaixo a população ativa das pessoas com e sem deficiência e os tipos de deficiências no Brasil e regiões geográficas. Ao analisar a cidade de Curitiba observa-se um aumento de 191,91% no número de pessoas com pelo menos uma deficiência. O tipo de deficiência mais incidente é a visual que em 2010 apresenta 262.690 pessoas, seguido da deficiência motora 93.853 e da auditiva com 77.504 pessoas. Apenas a deficiência mental teve queda em seu número de incidência, verificando-se em 2000 o número de 21.451 pessoas e em 2010 caiu para 20.774 pessoas com esta deficiência.

TABELA 2

População em idade ativa com e sem deficiência, segundo tipos ³ de deficiência Brasil e regiões geográficas selecionadas, 2000 e 2010.							
Regiões geográficas	Com pelo menos uma das deficiências	Tipo de deficiência				Nenhuma destas deficiências	Total (1) (2)
		Visual (4)	Auditiva (5)	Motora (6)	Deficiência mental		
2000	Brasil	23.209.534	16.158.019	5.529.732	7.643.720	2.580.918	112.258.958
	Sul	3.409.430	2.270.873	874.504	1.174.337	371.530	16.982.561
	Paraná	1.224.459	827.074	302.776	399.531	141.641	6.460.586
	RMC	350.136	228.139	87.474	111.669	41.871	2.104.314
	Curitiba	180.543	112.924	46.083	58.597	21.451	1.136.054
2010	Brasil	44.073.377	34.816.242	9.404.880	12.984.880	2.409.419	117.847.272
	Sul	6.008.816	4.536.333	1.405.712	1.914.278	353.007	17.680.819
	Paraná	2.220.070	1.693.114	503.089	694.316	133.747	6.740.962
	RMC	702.063	540.392	153.245	198.084	41.552	2.290.373
	Curitiba	346.483	262.690	77.504	93.853	20.774	1.184.933

Fonte: IBGE, microdados dos Censos 2000 e 2010. Elaboração: DIEESE.

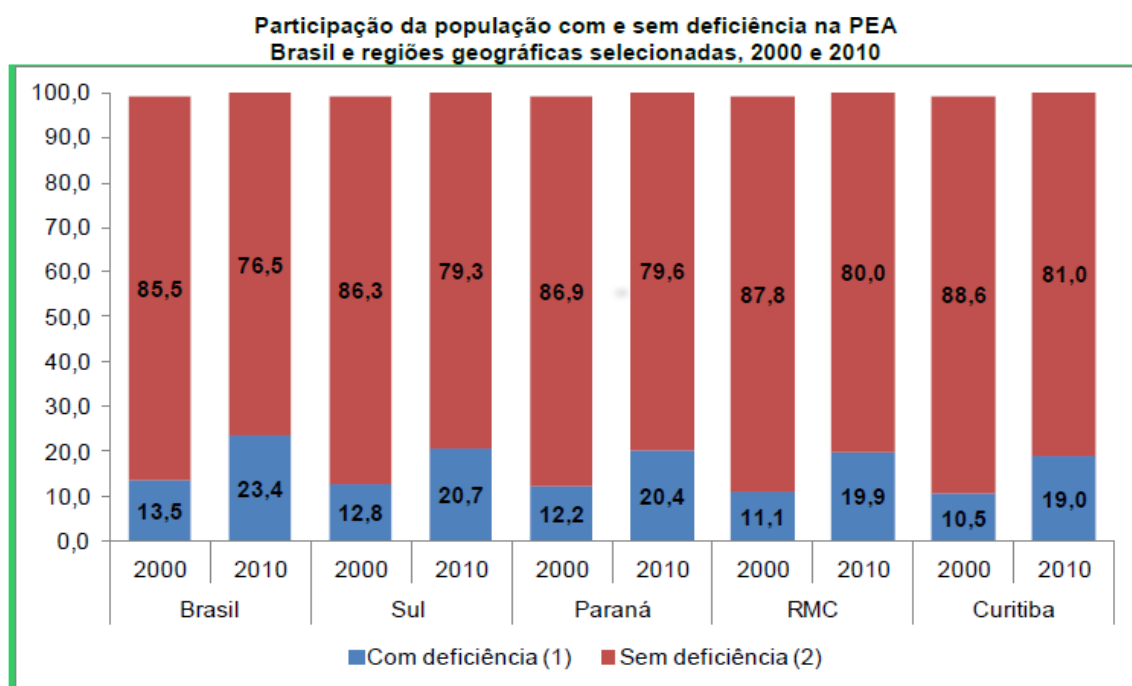
Nota: (1) As pessoas incluídas em mais de um tipo de deficiência foram contadas apenas uma vez. (2) Inclui as pessoas sem declaração destas deficiências. (3) A distribuição segundo tipos de deficiência não considera aquelas pessoas que declararam possuir mais de uma deficiência, e para tanto, a soma da população segundo tipos de deficiência ultrapassará o total populacional. (4) Incapaz, com alguma ou grande dificuldade permanente de enxergar. (5) Incapaz, com alguma ou grande dificuldade permanente de ouvir. (6) Incapaz, com alguma ou grande dificuldade permanente de caminhar ou subir escadas. (6) Por se tratar de um dado obtido por amostragem, a desagregação apresentada pode afetar a precisão da estimativa.

4.4 PARTICIPAÇÃO DA POPULAÇÃO COM E SEM DEFICIÊNCIA NA PEA¹ BRASIL E REGIÕES GEOGRÁFICAS SELECIONADAS, 2000 E 2010

Observa-se no Gráfico 2 que a cidade de Curitiba teve um índice abaixo da média nacional de porcentagem de pessoas com deficiência no índice de

participação da população economicamente ativa, mas teve um crescimento de 8,5% se comparado com o ano de 2000.

GRÁFICO 2



Fonte: IBGE, microdados dos Censos 2000 e 2010. Elaboração: DIEESE.

Nota: (1) Com deficiência = Às pessoas com pelo menos uma das deficiências investigadas (visual, auditiva, motora e mental permanente). Nesta categoria as pessoas incluídas em mais de um tipo de deficiência foram contadas apenas uma vez (2) com nenhuma das deficiências investigadas. (3) Total inclui os que não declararam possuir alguma destas deficiências, o que impossibilita o fechamento de 100%. (4) Por se tratar de um dado obtido por amostragem, a desagregação apresentada pode afetar a precisão da estimativa

1 População Economicamente Ativa

4.5 NÚMERO DE OCUPADOS SEGUNDO POSIÇÃO NA OCUPAÇÃO, TIPO DE DEFICIÊNCIA E SEM DEFICIÊNCIAS CURITIBA, 2010

Podemos analisar na Tabela 3 a empregabilidade na cidade de Curitiba das pessoas com e sem deficiência referente ao ano de 2010. Se comparado ao

total de pessoas ativas da Tabela 2, verificamos um nível de empregabilidade de pessoas com pelo menos uma das deficiências de 52% ocupadas, já das pessoas sem nenhuma das deficiências este mesmo índice é de 64%.

A maior porcentagem de ocupação está nos empregados com carteira de trabalho assinada, sendo 49% das pessoas com pelo menos uma das deficiências e 57,5% das pessoas sem nenhuma das deficiências. Em seguida a maior representatividade de ocupação está no trabalho por conta própria com 24% das pessoas com pelo menos uma das deficiências e 19% das pessoas sem nenhuma das deficiências.

TABELA 3

Número de ocupados segundo posição na ocupação, tipo de deficiência ³ e sem deficiências Curitiba, 2010							
Posição na ocupação	Com pelo menos uma das deficiências	Tipo de deficiência				Nenhuma destas deficiências	Total (1) (2)
		Visual (4)	Auditiva (5)	Motora (6)	Deficiência mental permanente		
Empregados com carteira de trabalho assinada	89.421	72.615	14.966	12.067	2.306	440.570	530.159
Trabalhadores domésticos com carteira	4.993	4.229	682	1.345	123	14.413	19.406
Militares e funcionários públicos	9.684	7.862	1.444	1.492	180	38.771	48.455
Empregados sem carteira de trabalho assinada	15.894	12.661	3.025	2.574	562	66.711	82.621
Trabalhadores domésticos sem carteira de trabalho assinada	7.028	5.920	1.276	2.122	299	16.675	23.703
Conta própria	43.561	34.634	8.512	8.250	1.045	146.692	190.385
Empregadores	6.527	5.264	1.518	737	114	31.514	38.041
Não remunerados	3.002	2.368	631	874	280	8.733	11.735
Trabalhadores na produção para o próprio consumo	1.356	1.116	449	512	84	1.335	2.691
Total	181.467	146.670	32.505	29.973	4.994	765.412	947.195

¹⁰ Consideram-se como formalizadas as categorias de empregado com carteira de trabalho assinada, trabalhadores domésticos com carteira, militares e estatutários.

Fonte: IBGE, microdados dos Censos 2000 e 2010. Elaboração: DIEESE.

Nota: (1) Na coluna "com pelo menos uma das deficiências" as pessoas incluídas em mais de um tipo de deficiência foram contadas apenas uma vez. (2) Inclusive as pessoas sem declaração destas deficiências. (3) A distribuição segundo tipos de deficiência não considera aquelas pessoas que declararam possuir mais de uma deficiência, e para tanto, a soma da população segundo tipos de deficiência ultrapassará o total populacional. (4) Incapaz, com alguma ou grande dificuldade permanente de enxergar. (5) Incapaz, com alguma ou grande dificuldade permanente de ouvir. (6) Incapaz, com alguma ou grande dificuldade permanente de caminhar ou subir escadas. (7) Por se tratar de um dado obtido por amostragem, a desagregação apresentada pode afetar a precisão da estimativa.

4.6 DISTRIBUIÇÃO DA POPULAÇÃO OCUPADA POR TIPO DE DEFICIÊNCIA SEGUNDO NÍVEL DE INSTRUÇÃO CURITIBA, 2000 E 2010

É importante ressaltar o nível de instrução das pessoas com deficiência que estão ocupadas. Observa-se na Tabela 4 o comparativo de instrução do ano 2000 e 2010. É possível notar que o nível de instrução no decorrer deste período aumentou, tanto para as pessoas que declararam pelo menos uma das

deficiências, quanto para as pessoas que declararam sem nenhuma das deficiências.

Da população com pelo menos uma das deficiências sem instrução ou com fundamental incompleto passou de 42% em 2000 para 30,8% em 2010. E com Ensino Médio completo ou superior incompleto aumentou de 26,4% em 2000 para 29,5% em 2010. E da população sem nenhuma das deficiências seguiu a mesma evolução, das pessoas sem instrução ou fundamental incompleto passou de 27,3% em 2000 para 18,4% em 2010, e dos que declararam ter ensino médio completo ou superior incompleto aumentou de 34,9% em 2000 para 36,5% em 2010.

TABELA 4

Distribuição da população ocupada por tipo de deficiência segundo nível de instrução Curitiba, 2000 e 2010							
Nível de instrução		Tipo de deficiência					Nenhuma destas deficiências (2)
		Com pelo menos uma das deficiências investigadas (1)	Visual (3)	Auditiva (4)	Motora (5)	Deficiência mental permanente	
2000	Sem instrução e fundamental incompleto	42,0	41,9	46,8	53,7	37,8	27,3
	Fundamental completo e médio incompleto	17,2	16,8	16,2	15,9	17,3	19,9
	Médio completo e superior incompleto	26,4	26,2	23,9	21,1	28,2	34,9
	Superior completo	13,8	14,5	12,4	8,6	16,4	17,5
	Não determinado	0,6	0,6	0,7	0,7	0,3	0,4
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
2010	Sem instrução e fundamental incompleto	30,8	29,7	38,2	48,4	44,0	18,4
	Fundamental completo e médio incompleto	16,3	15,9	18,3	17,4	17,1	17,1
	Médio completo e superior incompleto	29,5	29,8	26,2	20,5	25,2	36,5
	Superior completo	22,9	24,1	16,9	13,3	13,6	27,5
	Não determinado	0,5	0,5	0,4	0,3	0,2	0,5
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IBGE, microdados dos Censos 2000 e 2010. Elaboração: DIEESE.

Nota: (1) Na coluna "com pelo menos uma das deficiências" as pessoas incluídas em mais de um tipo de deficiência foram contadas apenas uma vez. (2) Com nenhuma das deficiências investigadas. (3) Incapaz, com alguma ou grande dificuldade permanente de enxergar. (4) Incapaz, com alguma ou grande dificuldade permanente de ouvir. (5) Incapaz, com alguma ou grande dificuldade permanente de caminhar ou subir escadas. (6) Por se tratar de um dado obtido por amostragem, a desagregação apresentada pode afetar a precisão da estimativa.

5 ANÁLISE DO EMPREGO FORMAL DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA CIDADE DE CURITIBA

A seguir verifica-se os dados segundo a RAIS de 2010, 2011 e 2012 dos empregos formais das pessoas com deficiência e sem deficiência.

5.1 ESTOQUE DE EMPREGOS FORMAIS COM E SEM DEFICIÊNCIA, E VARIAÇÃO MÉDIA ANUAL, SEGUNDO REGIÕES GEOGRÁFICAS SELECIONADAS, 2010 A 2012

Nos dados referentes à empregabilidade nacional houve um aumento de empregos para as pessoas com deficiência, variação média de 3,9% anual. Na região Sul a variação está acima da média nacional com 5,8% anual. Já o estado do Paraná teve um aumento abaixo da média de variação nacional e menos da metade da variação identificada na região Sul, com apenas 2,5% anual.

Mesmo com a baixa evolução empregatícia da região do Paraná, a cidade de Curitiba teve um aumento de empregos formais das pessoas com deficiência acima da média identificada no estado do Paraná e também acima da média de variação nacional, com 4,1% de variação média anual, conforme demonstrado na Tabela 5.

Além de desta variação positiva de aumento de empregos formais na cidade de Curitiba para a pessoa com deficiência, nota-se também que a cidade de Curitiba teve no decorrer dos anos 2010 a 2012 uma variação média anual de vínculos de 6,8% acima das médias do Brasil (3,8%), Sul (3,7%) e Paraná (4,4%).

TABELA 5

Estoque de empregos formais com e sem deficiência, e variação média anual, segundo regiões geográficas selecionadas.

Regiões geográficas selecionadas, 2010 a 2012

Região geográfica	Característica do vínculo	2010	2011	2012	Variação média anual
Brasil	Com deficiência (1)	306.013	325.291	330.296	3,9
	Sem deficiência (2)	43.762.342	45.985.340	47.128.416	3,8
	Total de vínculos	44.068.355	46.310.631	47.458.712	3,8
Sul	Com deficiência (1)	56.442	59.225	63.196	5,8
	Sem deficiência (2)	7.501.089	7.843.218	8.066.502	3,7
	Total de vínculos	7.557.531	7.902.443	8.129.698	3,7
Paraná	Com deficiência (1)	19.742	19.967	20.729	2,5
	Sem deficiência (2)	2.763.973	2.900.310	3.012.936	4,4
	Total de vínculos	2.783.715	2.920.277	3.033.665	4,4
Curitiba	Com deficiência (1)	6.614	6.655	7.164	4,1
	Sem deficiência (2)	842.236	891.444	960.233	6,8
	Total de vínculos	848.850	898.099	967.397	6,8

Fonte: RAIS/MTE. Elaboração: DIEESE.

Nota: (1) Vínculos ocupados por pessoas que tinham uma deficiência física, auditiva, visual, intelectual (mental), múltipla ou eram reabilitados. (2) Vínculos ocupados por pessoas sem nenhuma deficiência

5.2 ESTOQUE DE EMPREGOS FORMAIS E VARIAÇÃO MÉDIA ANUAL SEGUNDO TIPOS DE DEFICIÊNCIA – CURITIBA 2010 A 2012

Ainda analisando dados segundo a RAIS 2010 a 2012, pode-se verificar o estoque de empregos formais na cidade de Curitiba segundo o tipo de deficiência.

O tipo de deficiência com maior estoque de empregos é para pessoas com deficiência física que corresponde a 51% do estoque de empregos no ano de 2012, com 3.632 vínculos empregatícios na cidade de Curitiba.

Outra taxa relevante é o índice de estoque de empregos para pessoas com deficiência auditiva com 1.466 vínculos em 2012, em seguida tem-se 796 vínculos em 2012 para pessoas com deficiência visual, o menor índice corresponde para as pessoas com tipo de deficiência múltipla com apenas 1% do estoque de empregos em 2012, com 90 vínculos empregatícios.

Importante ressaltar que, de modo geral, tem aumentado o estoque de empregos para pessoas com deficiência, que corresponde ao crescimento de

4,1% de variação da média anual nos anos 2010 a 2012. Destaca-se o aumento de estoque de empregos para pessoas com deficiência visual que em 2010 havia 593 vínculos e em 2012 aumentou para 796, uma variação média de 15,9%. Conforme demonstrado na Tabela 6.

TABELA 6

Estoque de empregos formais e variação média anual segundo tipos de deficiência Curitiba, 2010 a 2012.

Tipo de deficiência	2010	2011	2012	Variação média anual
Física	3.663	3.447	3.632	-0,4
Auditiva	1.238	1.383	1.468	8,9
Visual	593	681	796	15,9
Intelectual (mental)	532	555	596	5,8
Múltipla	98	79	90	-4,2
Reabilitado	490	510	582	9,0
Total com deficiência	6.614	6.655	7.164	4,1
Sem deficiência	842.236	891.444	960.233	6,8
Total de vínculos formais	848.850	898.099	967.397	6,8

Fonte: RAIS/MTE. Elaboração: DIEESE.

5.3 DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DO EMPREGO FORMAL SEGUNDO NÍVEL DE ESCOLARIDADE E TIPO DE DEFICIÊNCIA – CURITIBA, 2012

Na Tabela 7, abaixo, pode-se verificar o nível de instrução por tipo de deficiência na cidade de Curitiba no ano de 2012.

O analfabetismo atinge grau de 1% apenas para pessoas com deficiência mental, os outros tipos de deficiência têm um percentual abaixo de 0% sendo irrelevante ressaltar. É predominante entre os trabalhadores com deficiência o grau de escolaridade ensino médio completo, que representa 43,9%, em seguida são trabalhadores com ensino superior completo com 19,4%,

seguido do ensino fundamental completo com 10,4% dos trabalhadores com alguma deficiência.

TABELA 7

**Distribuição percentual do emprego formal segundo nível de escolaridade e tipo de deficiência
Curitiba, 2012**

Grau de escolaridade	Física	Auditiva	Visual	Intelectual (mental)	Múltipla	Reabilitado	Total com deficiência	Sem deficiência
Analfabeto	0,1	0,1	0,0	1,0	0,0	0,0	0,2	0,1
Até 5ª Incompleto	1,8	4,4	1,4	13,6	5,6	1,2	3,3	1,6
5ª Completo Fundamental	2,6	3,5	1,5	6,0	3,3	2,4	2,9	2,0
6ª a 9ª Fundamental	6,0	8,9	5,0	23,0	7,8	3,4	7,7	4,4
Fundamental Completo	9,5	12,0	7,3	16,9	18,9	7,9	10,4	8,8
Médio Incompleto	7,0	8,3	7,2	10,7	8,9	7,6	7,7	6,6
Médio Completo	44,7	43,9	47,7	23,3	40,0	54,8	43,9	42,9
Superior Incompleto	4,9	3,4	5,2	1,5	2,2	4,1	4,2	4,3
Superior Completo	22,9	15,3	24,2	3,7	11,1	18,6	19,4	28,6
Mestrado	0,4	0,4	0,5	0,0	1,1	0,0	0,4	0,6
Doutorado	0,1	0,0	0,0	0,2	1,1	0,0	0,1	0,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: RAIS/MTE. Elaboração: DIEESE

5.4 DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DOS VÍNCULOS DE EMPREGO FORMAL POR TIPO E CONDIÇÃO DE DEFICIÊNCIA SEGUNDO TEMPO DE PERMANÊNCIA – CURITIBA, 2010 A 2012

Pode-se analisar na Tabela 8, a seguir, o tempo de permanência no emprego, que é uma taxa relevante que indica o nível de rotatividade e também mostra a comparação com a rotatividade das pessoas sem deficiência.

De 2010 a 2012 aumentou a porcentagem de permanência até 24 meses das pessoas com deficiência, em 2010 encerravam com menos de 24 meses de contratação 38,4%, em 2012 aumentou para 39,6% de pessoas com deficiência que permaneceram até 23,9 meses no emprego. E das pessoas sem deficiência verifica-se que 48,8% dos empregos encerraram-se antes de 24 em 2010, e 51,3% em 2012.

TABELA 8

**Distribuição percentual dos vínculos de emprego formal por tipo e condição de deficiência segundo tempo de permanência.
Curitiba, 2010 a 2012**

Tempo de permanência no emprego	Física	Auditiva	Visual	Intelectual (mental)	Múltipla	Reabilitado	Total com deficiência	Sem deficiência	Total de vínculos formais
2010	Ate 2,9 meses	6,9	7,0	7,8	10,2	4,1	4,7	7,0	11,3
	3,0 a 5,9 meses	6,1	10,0	9,9	5,1	5,1	3,5	6,9	9,4
	6,0 a 11,9 meses	9,2	9,7	15,0	15,8	10,2	9,0	10,4	13,5
	12,0 a 23,9 meses	14,0	14,9	13,5	19,0	12,2	9,0	14,1	14,4
	24,0 a 35,9 meses	10,5	12,3	11,3	16,4	10,2	8,8	11,2	8,6
	36,0 a 59,9 meses	16,2	12,8	19,9	15,0	14,3	20,0	16,0	11,3
	60,0 a 119,9 meses	16,6	15,0	11,8	14,7	20,4	25,1	16,4	13,0
	120,0 meses ou mais	20,6	18,3	10,8	3,9	23,5	20,0	17,9	18,3
	{n class}	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
2011	Ate 2,9 meses	6,2	8,5	7,6	7,2	2,5	7,8	7,0	11,2
	3,0 a 5,9 meses	5,6	7,2	9,5	5,9	3,8	4,3	6,2	8,9
	6,0 a 11,9 meses	10,9	10,5	12,9	9,9	7,6	9,2	10,8	14,4
	12,0 a 23,9 meses	12,8	15,0	21,0	19,5	17,7	11,2	14,6	15,3
	24,0 a 35,9 meses	11,8	9,6	10,7	13,5	12,7	5,9	11,0	8,6
	36,0 a 59,9 meses	15,4	16,8	14,2	19,8	19,0	11,6	15,7	10,2
	60,0 a 119,9 meses	18,6	15,4	13,5	19,8	22,8	29,8	18,4	14,2
	120,0 meses ou mais	18,6	17,1	10,4	4,3	13,9	20,2	16,3	17,2
	{n class}	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
2012	Ate 2,9 meses	7,1	10,0	8,9	7,4	6,7	11,3	8,3	10,4
	3,0 a 5,9 meses	7,9	6,9	9,0	7,0	6,7	6,5	7,6	8,8
	6,0 a 11,9 meses	11,0	12,5	14,8	10,7	13,3	10,8	11,7	17,2
	12,0 a 23,9 meses	11,0	13,1	12,7	15,3	11,1	11,9	12,0	14,8
	24,0 a 35,9 meses	8,5	9,4	14,8	12,1	12,2	8,4	9,7	9,2
	36,0 a 59,9 meses	14,4	14,0	12,2	19,6	17,8	7,0	13,9	9,7
	60,0 a 119,9 meses	19,9	17,4	15,7	22,8	17,8	20,3	19,2	14,1
	120,0 meses ou mais	20,2	16,7	11,8	5,0	14,4	23,7	17,5	15,7
	{n class}	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: RAIS/MTE. Elaboração: DIEESE.

5.5 ESTOQUE DE EMPREGOS FORMAIS SEGUNDO TAMANHO DO ESTABELECIMENTO E CONDIÇÃO DE DEFICIÊNCIA DO TRABALHADOR – CURITIBA, 2010 A 2012

A tabela 9 abaixo permite a análise dos indicadores dos estabelecimentos que empregam pessoas com deficiência. É possível notar que o que tem maior representatividade de vínculos empregatícios de pessoas com deficiência são os estabelecimentos com mais de 1000 pessoas empregadas, em 2012 teve 2.922 pessoas com deficiência no quadro e de 2010 a 2012 teve um crescimento com variação média de 8,3% de empregos para pessoas com deficiência. O segundo com maior estoque de empregos em 2012 foram os

estabelecimentos com 201 a 500 vínculos que tiveram 1.339 pessoas com deficiência empregadas, porém no decorrer dos anos 2010 a 2012 estes estabelecimentos tiveram uma queda na variação média de -7,2%, visto que em 2010 havia 1.555 empregos para pessoas com deficiência nestes estabelecimentos.

Vale ressaltar que apesar da representatividade menor dos estabelecimentos de 501 a 1000 vínculos com 866 contratações em 2012 de pessoas com deficiência, foram os que mais cresceram em contratações de 2010 a 2012 com variação média de 11,3%, visto que em 2010 tiveram 699 empregos para pessoas com deficiência.

TABELA 9

**Estoque de empregos formais segundo tamanho do estabelecimento e condição de deficiência do trabalhador
Curitiba, 2010 a 2012**

Faixa de tamanho de estabelecimento (vínculos)	2010		2011		2012		Variação média com deficiência	Variação média sem deficiência
	Com deficiência	Sem deficiência	Com deficiência	Sem deficiência	Com deficiência	Sem deficiência		
ATÉ 99	1.080	343.899	1.207	360.175	1.225	373.596	6,5	4,2
De 100 a 200	791	59.007	780	62.318	812	63.575	1,3	3,8
De 201 a 500	1.555	86.568	1.242	85.509	1.339	83.549	-7,2	-1,8
De 501 a 1000	699	56.350	727	64.325	866	58.514	11,3	1,9
1000 ou Mais	2.489	296.412	2.699	319.117	2.922	380.999	8,3	13,4
Total	6.614	842.236	6.655	891.444	7.164	960.233	4,1	6,8

Fonte: RAIS/MTE.
Elaboração: DIEESE.

5.6 NÚMERO DE ESTABELECIMENTOS QUE EMPREGAM PELO MENOS UM DEFICIENTE, TOTAL DE ESTABELECIMENTOS E VARIAÇÃO MÉDIA ANUAL – CURITIBA, 2010 A 2012

Pode-se observar na tabela 10 abaixo que 712 estabelecimentos com até 99 vínculos empregatícios empregam pelo menos uma pessoa com deficiência. Em termos de quantidade de estabelecimentos este é o mais representativo.

Porém se comparado ao total de estabelecimentos o percentual é de apenas 1% dos estabelecimentos deste porte que empregam pessoas com deficiência.

Ainda pode ser ressaltado que, conforme maior o tamanho do estabelecimento, maior a representatividade de empresas que empregam pelo menos uma pessoa com deficiência. Dos estabelecimentos de 100 a 200 vínculos tem-se 51% das empresas que empregam pessoas com deficiência e verificou-se um crescimento de estabelecimentos que passaram a contratar de 2010 a 2012 de 15,7% de variação média.

Dos estabelecimentos com 501 a 1000 vínculos, nota-se que 77% empregam pessoas com deficiência e também apresentaram aumento dos estabelecimentos que passaram a contratar pessoas com deficiência de 2010 a 2012 com variação média de 10,6%.

Destacam-se os estabelecimentos com mais de 1000 vínculos, dos 95 estabelecimentos da cidade de Curitiba tem-se que 77 empregam pelo menos uma pessoa com deficiência, o que representa 81%.

TABELA 10

**Número de estabelecimentos que empregam pelo menos um deficiente, total de estabelecimentos e variação média anual.
Curitiba, 2010 a 2012**

Tamanho do estabelecimento	2010		2011		2012		Variação média dos estabelecimentos que empregam pessoas com deficiência	Variação média do total de estabelecimentos
	Total de estabelecimentos que empregam pelo menos uma pessoa com deficiência	Total de estabelecimentos	Total de estabelecimentos que empregam pelo menos uma pessoa com deficiência	Total de estabelecimentos	Total de estabelecimentos que empregam pelo menos uma pessoa com deficiência	Total de estabelecimentos		
ATÉ 99	629	55.875	636	57.914	712	59.396	6,4	3,1
De 100 a 200	177	433	173	454	237	462	15,7	3,3
De 201 a 500	183	291	183	286	200	280	4,5	-1,9
De 501 a 1000	54	83	60	92	66	86	10,6	1,8
1000 ou Mais	70	83	73	87	77	95	4,9	7,0
Total	1.113	56.765	1.125	58.833	1.292	60.319	7,7	3,1

Fonte: RAIS/MTE.
Elaboração: DIEESE.

6 DIAGNÓSTICO SOBRE A EMPREGABILIDADE DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA DA PERSPECTIVA DOS EMPREGADORES DA REGIÃO DE CURITIBA

Este diagnóstico é resultado de uma pesquisa realizada no 1º semestre de 2014 pela Secretaria Especial dos Direitos das Pessoas com Deficiência em parceria com a Secretaria Municipal do Trabalho e Emprego, Sesi, Sesc, ABRH, Fecomércio e Sest/Senat, em empresas de Curitiba e Região Metropolitana, a amostra contou com a participação de 52 empresas que responderam o questionário.

6.1 REPRESENTATIVIDADE DAS EMPRESAS PARTICIPANTES DA PESQUISA, POR TAMANHO DO ESTABELECIMENTO

Das empresas respondentes, pode-se observar na tabela 11 o tamanho dos estabelecimentos por número de empregados e destes quantos estabelecimentos que cumprem a lei de cotas.

Destacam-se os estabelecimentos que tem de 100 a 199 empregados, pois cumpre em 73% a lei de cotas. Das empresas pesquisadas, os estabelecimentos de 200 a 499 empregados apontaram baixa adesão ao cumprimento da lei de cotas com apenas 8% que alcançam integralmente a cota mínima. Contrapondo o demonstrado na RAIS 2012 que apresentou a adesão ao cumprimento da lei de cotas em 71% dos estabelecimentos de 201 a 500 empregados.

TABELA 11

Tamanho das empresas	Número de empresas que responderam o questionário	Número de empresas que alcançam integralmente a cota de trabalhadores com deficiência
Até 99 empregados (não se aplica a cota)	12	5
De 100 a 199 empregados	11	8
De 200 a 499 empregados	12	1
De 500 a 999 empregados	6	3
Acima de 1000 empregados	11	3

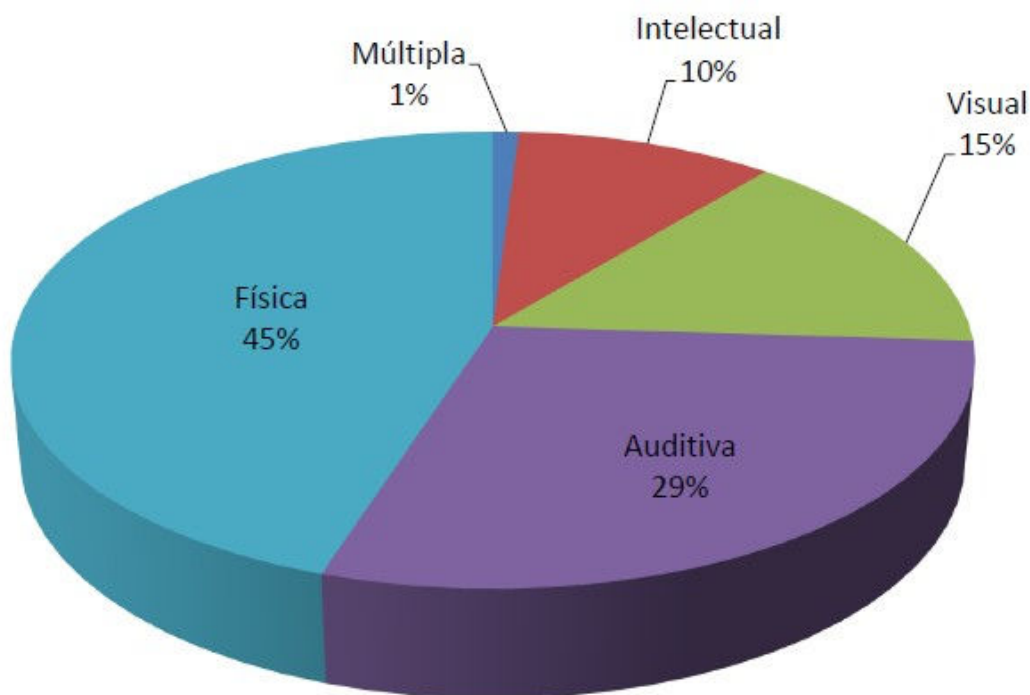
Fonte: SEDPcD¹

6.2 EMPREGABILIDADE POR TIPO DE DEFICIÊNCIA

Das empresas pesquisadas apontam, conforme gráfico 3, que as pessoas com deficiência que estão empregadas são em 45% deficiência física, 29% deficiência auditiva, 15% deficiência visual, 10% deficiência intelectual e apenas 1% deficiência múltipla. Segue bem semelhante ao apresentado na RAIS 2012 com 51% deficiência física, 20% deficiência auditiva, 11% deficiência visual e deficiência intelectual e deficiência múltipla o mesmo percentual 10% e 1% respectivamente.

¹ Secretaria Especial dos Direitos das Pessoas com Deficiência

GRÁFICO 3



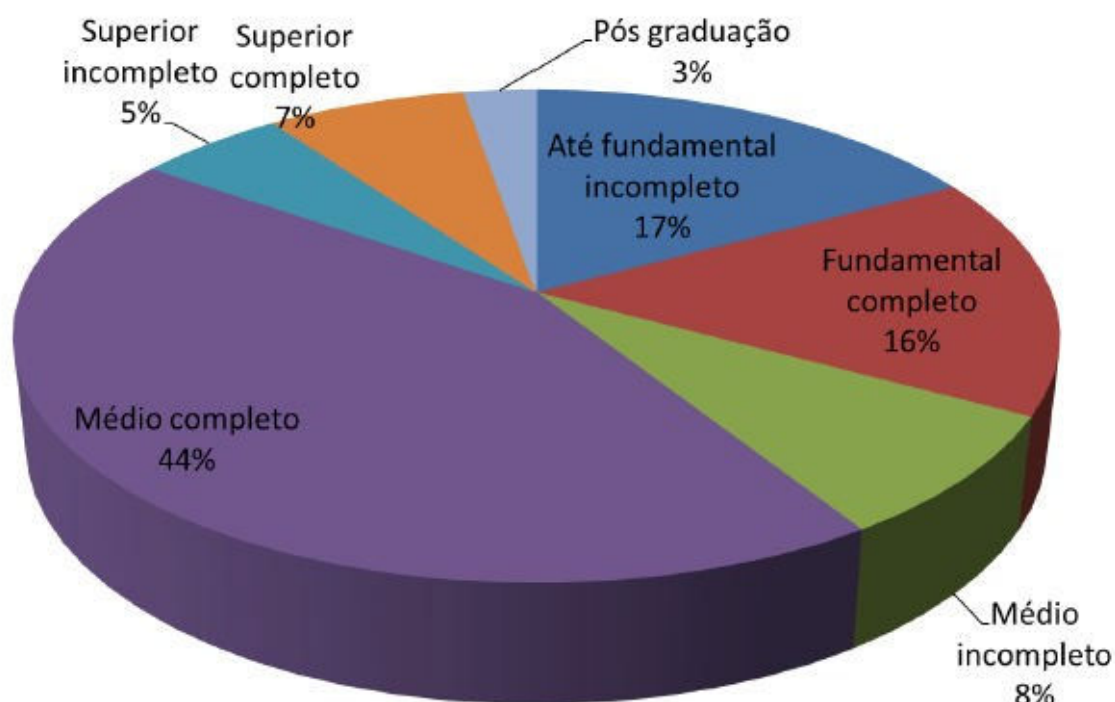
Fonte: SEDPcD¹

6.3 GRAU DE ESCOLARIDADE DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EMPREGADAS

No próximo gráfico (4), é apresentado o grau de escolaridade das pessoas com deficiência empregadas na cidade de Curitiba. A maioria dos empregados possui ensino médio completo com 44%, bem semelhante ao apresentado na RAIS 2012 que contava com 43,9% dos trabalhadores com ensino médio completo. Em seguida aparecem trabalhadores com ensino fundamental incompleto com 17%, e com ensino fundamental completo são 16%, que teve um crescimento se comparado a RAIS 2012 que apontava 10,4% dos trabalhadores com ensino fundamental completo.

¹ Secretaria Especial dos Direitos das Pessoas com Deficiência

GRÁFICO 4



Fonte: SEDPcD¹

6.4 ORIENTAÇÃO À INCLUSÃO E DIFICULDADES ENCONTRADAS

Com relação à inclusão das pessoas com deficiência na cidade de Curitiba, a pesquisa identificou que 57% das empresas pesquisadas realizam alguma instrução sobre a inclusão de pessoas com deficiência, as empresas relatam que forma de orientação sobre o relacionamento adequado com as pessoas com deficiência. Destas relatam que 83% realizam a orientação para gestores, 72% para a equipe de RH, 62% para os colaboradores e 14% para empregados terceirizados.

¹ Secretaria Especial dos Direitos das Pessoas com Deficiência

As empresas pesquisadas também relataram as maiores dificuldades da inclusão das pessoas com deficiência, conforme tabela 12 abaixo verifica-se que a maior dificuldade apontada é o recrutamento de pessoas com deficiência, 45,1% relataram a dificuldade em encontrar os profissionais com deficiência, seguido da dificuldade devido a falta de qualificação das pessoas com deficiência, representou 29,4% e com 23,5% encontra-se a dificuldade em reter o profissional com deficiência, alegaram a alta rotatividade de empregados com deficiência. Se comparado aos dados obtidos na RAIS 2012 (conforme tabela 7) a qualificação dos profissionais com deficiência e sem deficiência possui uma diferença pequena de escolaridade, pois a maioria das pessoas empregadas possui ensino médio completo. A maior diferença está nos profissionais que possuem ensino superior completo que as pessoas com deficiência empregadas representam 19,4% dos trabalhadores, enquanto das pessoas sem deficiência representa 28,6%.

Outro ponto relevante que as empresas relataram foi a alta rotatividade dos profissionais com deficiência. Porém se comparar com os dados obtidos na RAIS 2012 (conforme tabela 8), os profissionais com deficiência apresentam mais estabilidade do que os profissionais sem deficiência, o tempo de permanência de 24 a 35,9 meses representa 9,7% dos profissionais com deficiência e 9,2% dos profissionais sem deficiência, e quanto maior o tempo de permanência maior a diferença da estabilidade dos profissionais com deficiência, de 36 a 59,9 meses são 13,9% dos profissionais com deficiência e 9,7% sem deficiência e com 60 a 119,9 meses são 19,2% dos profissionais com deficiência e apenas 14,1% dos profissionais sem deficiência.

TABELA 12

Maiores dificuldades

Despreparo dos gestores e suas equipes	Ausência de acessibilidade	Alta rotatividade de empregados com deficiência	Falta de qualificação das pessoas com deficiência	Encontrar pessoas com deficiência
15,7 %	21,6 %	23,5 %	29,4 %	45,1 %

*Pergunta com múltipla alternativa

Fonte: Secretaria Especial dos Direitos das Pessoas com Deficiência

6.5 RETENÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Visto que as empresas declararam a dificuldade de retenção das pessoas com deficiência, foi relatado, conforme verifica-se na tabela 13 a seguir, as ações que realizam para aumentar a retenção das pessoas com deficiência.

TABELA 13

Quais ações sua empresa desenvolve para aumentar a retenção da pessoa com deficiência				
Disseminação permanente de informações para os empregados sobre a inclusão da pessoa com deficiência	Adequação dos espaços e equipamentos	Capacitações, formação continuada	Acompanhamento, orientação e apoio aos empregados com deficiência	Não desenvolve nenhuma ação
18%	24%	28%	37%	37%

*Pergunta com múltipla alternativa

Fonte: SEDPcD¹

Das empresas participantes 37% relataram realizar acompanhamento, orientação e apoio aos empregados com deficiência, 37% relataram não realizar nenhuma ação de retenção e 28% declararam realizar capacitações e formação continuada.

¹ Secretaria Especial dos Direitos das Pessoas com Deficiência

7 ANÁLISE DA INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA CIDADE DE CURITIBA

Com relação à empregabilidade das pessoas com deficiência na cidade de Curitiba, pode-se concluir que está em constante evolução com a busca pela integração e inclusão das pessoas com deficiência.

Sobre a escolaridade das pessoas com deficiência, segundo dados IBGE 2000 e 2010 (tabela 4), o nível da escolaridade aumentou tanto para as pessoas com deficiência como para as pessoas sem nenhuma das deficiências citadas. O nível de analfabetismo entre os trabalhadores com emprego formal é muito baixo entre 0% a 1% das pessoas com deficiência empregadas (tabela 7).

Houve um aumento de empregos formais para as pessoas com deficiência em 4,1% variação média anual, de acordo com a RAIS dos anos 2010 a 2012 (tabela 5), o aumento de empregos na cidade de Curitiba está acima da média nacional que corresponde a 3,9% e também está acima da média do estado do PR com 2,5% da variação média anual.

Analisando os empregos por tipo de deficiência, nota-se que há maior disponibilidade e estoque de empregos para pessoas com deficiência física, corresponde a 51% do estoque de empregos em 2012 (tabela 6), seguido da deficiência auditiva com 20%. Um destaque relevante é o aumento de empregos para pessoas com deficiência visual, que teve uma variação média anual de 15,9%.

A estabilidade das pessoas com deficiência também aumentou, segundo a RAIS (2010 a 2012), tabela 8, que significa um maior comprometimento com o trabalho e um esforço das empresas em reter o profissional.

O estoque de empregos para pessoas com deficiência, segundo a RAIS 2010 a 2012 (tabela 9), teve um aumento significativo nas empresas de grande porte, 501 a 1000 vínculos, aumentou em 11,3% variação média anual e as empresas com mais de 1000 vínculos teve um aumento de 8,3% variação média anual.

As empresas que foram analisadas em Curitiba através da pesquisa realizada pela Secretaria Especial dos Direitos das Pessoas com Deficiência (2014), revelaram dados próximos ao relatado nos dados do IBGE (2010) e RAIS (2012 a 2013) no que diz respeito a maior inclusão das pessoas com deficiência física (45%) apresentado no gráfico 3, nível de escolaridade, sendo a maioria (44%) com ensino médio completo, apresentado no gráfico 4.

Importante notar que esta pesquisa com as empresas revela a forma de inclusão, 57% das empresas pesquisadas realizam alguma instrução sobre a inclusão de pessoas com deficiência. Em 83% as instruções são realizadas para os gestores, 72% para a equipe de RH.

As empresas colocaram as maiores dificuldades encontradas em realizar a inclusão das pessoas com deficiência, 45,1% relataram dificuldade com o recrutamento, apontaram a dificuldade de encontrar os profissionais com deficiência. Além de relatar falta de qualificação com 29,4% e dificuldades com a retenção do profissional. Mas as justificativas e dificuldades relatadas não condizem com o relatado nos dados estatísticos, pois a qualificação das pessoas com deficiência está na sua maioria com o ensino médio completo, assim como os profissionais sem nenhuma das deficiências (tabela 7). E sobre a retenção dos profissionais está em constante crescimento de acordo com os dados da RAIS (tabela 8). O que significa que as empresas também estão buscando reter mais os profissionais com programas ou ações de retenção, nestas empresas pesquisadas 37% realiza acompanhamento, orientação e apoio aos empregados com deficiência, 28% realizam capacitações e formações continuada, tabela 13.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo inicial da pesquisa foi identificar a inclusão de pessoas com deficiência na cidade de Curitiba, identificar as maiores dificuldades que as empresas da região de Curitiba encontram na inclusão de pessoas com deficiência e quais as principais ações de retenção.

Com base nos dados e análise obtida os objetivos foram alcançados e pode-se perceber que a cidade de Curitiba está em crescimento no que compete à inclusão das pessoas com deficiência, este tema sido abordado constantemente pela prefeitura, inclusive a pesquisa apresentada foi realizada pela Secretaria Especial dos Direitos das Pessoas com Deficiência que está analisando os dados de Curitiba para promover eventos em prol da inclusão e fomentar nas empresas esta conscientização pela inclusão das pessoas com deficiência.

Percebemos este progresso na inclusão das pessoas com deficiência principalmente nas empresas de grande porte, pode estar relacionado à questão da obrigatoriedade imposta pela lei de cotas, pois é punitivo com taxas de multas, o que contribui para a inclusão das pessoas com deficiência. Como foi apresentado segundo Alves e Galeão-Silva (2004) que a inclusão e gestão da diversidade acontece basicamente em dois aspectos: Programas internos de inclusão e políticas de ações afirmativas, impostas por leis e decretos. Ainda o que mais contribui para a inclusão são estas políticas de ações afirmativas. Nesta pesquisa não foi possível detectar ao certo quantas empresas na cidade de Curitiba tem praticado os programas internos de inclusão, mas pela pesquisa realizada com uma amostra de empresas de Curitiba, foi relatado que 83% delas realizam as instruções sobre a inclusão das pessoas com deficiência para os gestores.

É importante que a inclusão das pessoas com deficiência não seja apenas por uma obrigatoriedade das empresas, mas que exista conscientização de que os profissionais que são pessoas com deficiência também estão aptos ao trabalho, com capacidade e competência para realizar de forma produtiva a

atividade laboral, precisa de uma nova perspectiva de visão da inclusão das pessoas com deficiência, que as empresas estejam mais dispostas a criar acessibilidade, promover treinamentos sobre tecnologias assistivas que minimizem as barreiras da inclusão das pessoas com deficiência.

Para trabalhos futuros, pode-se pesquisar sobre como implantar projetos de inclusão de pessoas com deficiência, abordando como minimizar barreiras e conscientizar os profissionais para a inclusão plena. Como citado por Kamimura (2010) a inclusão da pessoa com deficiência só é considerada plena quando há atividade de trabalho.

9 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARANHA, Maria Salete. **Integração Social do Deficiente**: Análise Conceitual e Metodológica. Temas em Psicologia, número 2, 1995, pp. 03. Ribeirão Preto, Sociedade Brasileira de Psicologia.

MATTOS, Edna Antonia de. **Deficiente Mental**: Integração/Inclusão/Exclusão. VIDETUR -13, Espanha, 2002. p. 03-20

BRASIL, Lei nº 8.213, de 24 de Julho de 1991. **Lei de Benefícios da Previdência Social**. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/>>. Acesso em: 09, Jul., 2015

FLEURY, M. T. L. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. *Revista de Administração de Empresas*, v. 40, n. 3, 2000.

Inserção e Gestão do Trabalho de Pessoas com Deficiência: um Estudo de Caso (**Maria Nivalda de Carvalho-Freitas** *Doutora em Administração pela UFMG. Professora do Departamento de Psicologia da UFSJ, São João del Rei/MG, Brasil) – 2009

Silva, O. M. (1993). *Uma questão de competência*. São Paulo: Memnon.

BAGENSTOS, S. R. Subordination, stigma, and “disability”. **Virginia Law Review**, v. 86, p. 397-534, 2000

Subordination, Stigma, and "Disability" Samuel R. Bagenstos *Virginia Law Review*; Vol. 86, No. 3 (Apr., 2000), pp. 397-534

PESSOTTI, I. Deficiência Mental: da superstição à ciência. São Paulo: T.A. Queiroz, 1984. (Biblioteca de Psicologia e Psicanálise, v. 4).

Sem. de Saúde do Trabalhador de Franca Sep. 2010| TRABALHO, SEGURIDADE SOCIAL E SAÚDE DO TRABALHADOR| Pessoas com deficiência e mercado de trabalho¹| Mara Rúbia de Souza¹; Ana Lúcia Martins Kamimura

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques. *O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos: o direito do trabalho, uma ação afirmativa*. São Paulo: LTr, 2006.

GONÇALVES, Cassiano Hilario Luck [Ministério do Trabalho e Emprego do Paraná]; mensagem recebida por: <cassiano.goncalves@mte.gov.br> em 19/06/2015

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, OBSERVATÓRIO DO TRABALHO DE CURITIBA, *Pesquisa Inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho de Curitiba*, Contrato nº 21303/2014 – PMC e DIEESE, Julho/2014.

PESQUISA do DIEESE Mercado de Trabalho, Inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho de Curitiba. Disponível em <<http://www.pessoacomdeficiencia.curitiba.pr.gov.br/conteudo/pesquisas/144>>, Acesso em 01/07/2015

PESQUISA sobre Inclusão no Mundo do Trabalho, Disponível em <<http://www.pessoacomdeficiencia.curitiba.pr.gov.br/conteudo/pesquisas/144>>, Acesso em 01/07/2015